

# Se puede otorgar días de vacaciones como medida preventiva de la propagación del Coronavirus (COVID-19)

Como ya sabemos el 15 de marzo de 2020 se publicó el Decreto Supremo 044-2020 por medio del cual el gobierno decretó el estado de emergencia en todo nuestro país con el propósito de aminorar el avance del nuevo coronavirus causante de la enfermedad denominada Covid-19.

En conjunto se publicó el Decreto de Urgencia 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Covid-19 en nuestro país.

Se consideró como medida preventiva implementar el trabajo remoto como una vía de continuidad de labores de los trabajadores de empresas no autorizadas a seguir funcionando durante el periodo que dure el estado de emergencia.

Queda claro que el personal obrero (por la naturaleza de las funciones que realiza) no podrá continuar sus labores mediante trabajo remoto; ante esta situación (entre otras) resulta pertinente preguntarnos: ¿entonces el empleador podría otorgar vacaciones forzadas a sus trabajadores para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19)?

Esta interrogante estuvo presente en el debate previo a la redacción del Decreto de Urgencia 026-2020 al momento de establecer si los días que se declare el estado en emergencia (emergencia sanitaria) serían o no remunerados y no vulnerar los derechos de los trabajadores.

Revisando la segunda parte del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020 interpretamos que cuando la naturaleza de la labor del trabajador o de la empresa no sea compatible con el trabajo remoto el empleador “debe” otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Nuestra posición es que en el presente estado de emergencia el empleador

NO puede otorgar vacaciones adelantadas o vencidas, considerando bien que el estado a través del Decreto de Urgencia 026-2020, aplicando el principio protector del derecho del trabajo, ha decidido optar por la licencia con goce de haber, la misma que será compensable a posterioridad.

El que a falta de acuerdo quien decide, en base a su facultad directriz, sobre

las fechas a salir de vacaciones es el empleador (artículo 14 del Decreto Legislativo 713), no quiere decir que lo realice de manera arbitraria sino que tiene que estar condicionado a los límites de la razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR (Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Consideramos que en la situación actual de prevención de la propagación del Coronavirus (Covid-19) no es razonable otorgar vacaciones al trabajador para que permanezca en un aislamiento social.

Compartimos la posición que el otorgamiento del derecho a las vacaciones es brindar al trabajador el derecho al goce de sus derechos constitucionales como es, entre otros, la libertad de tránsito, de reunión, de transitar, salir del territorio peruano y no que el otorgar vacaciones es sólo limitar al trabajador a que no realice sus funciones laborales diarias y recluirlo en su domicilio, como es la situación actual en nuestro país por la medida preventiva de la propagación del Coronavirus (Covid-19), que en esencia es un aislamiento social.

No puede considerarse vacaciones a un aislamiento social.